

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

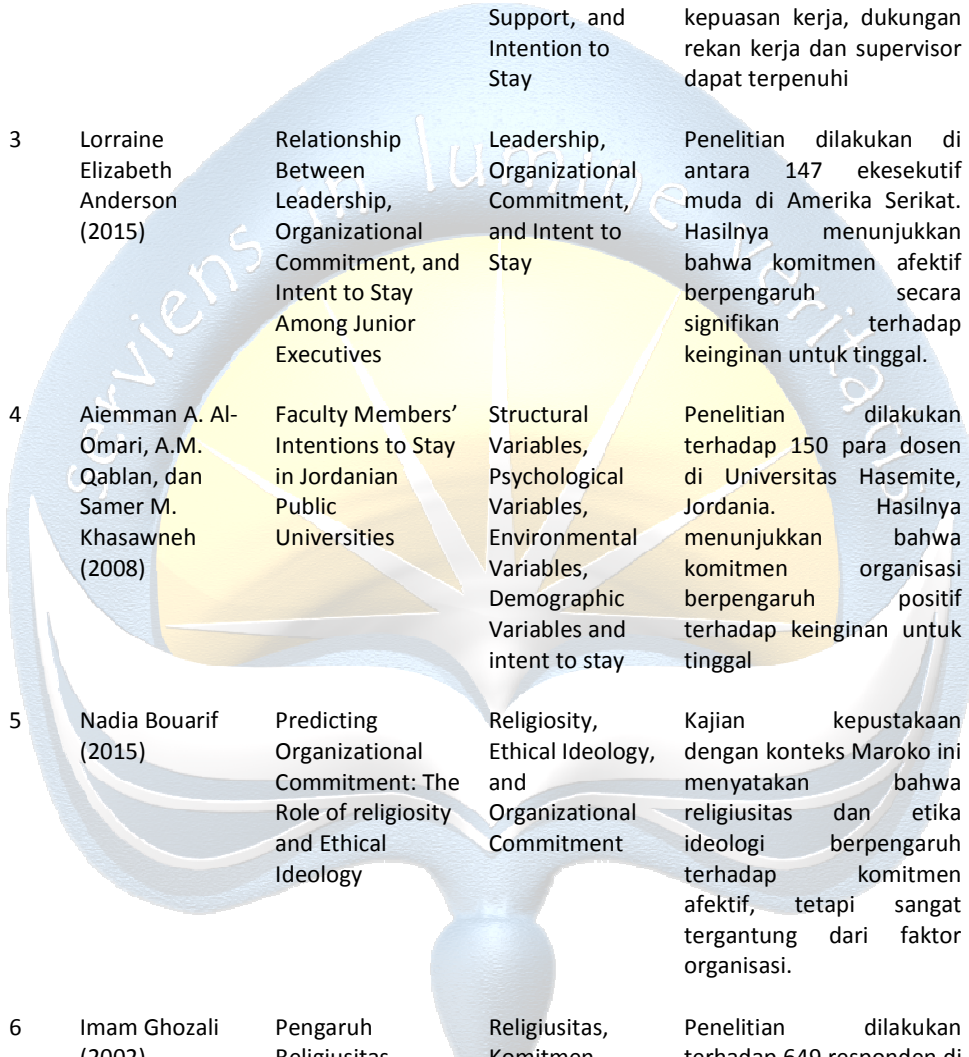
Bab ini menyajikan landasan teoritis untuk menjelaskan variabel-variabel penelitian. Pembahasannya diawali dengan telaah penelitian sebelumnya untuk memperoleh rujukan, lalu diikuti dengan riset kepustakaan terhadap variabel keinginan untuk tinggal, komitmen organisasi dan religiusitas. Kajian teoritis ini memunculkan 3 hipotesis, dan diakhiri dengan skema penelitian.

A. Penelitian Sebelumnya

Tema komitmen organisasi, keinginan untuk tinggal dan religiusitas telah menjadi perhatian beberapa peneliti dalam konteks negara, budaya, dan kategori organisasi yang berbeda. Dalam bagian ini, peneliti menyajikan ringkasan hasil penelitian terdahulu yang menjadi dasar pertimbangan konstruksi tinjauan teoritis tentang ketiga variabel tersebut.

Tabel 2.1. Penelitian Kepustakaan Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Meera Shanker (2013)	Organizational Commitment and Employees' Intention to Stay in Indian Companies: Factor Analytical Approach	Commitment Organizational and Intention to Stay	Kajian dilakukan di industri IT dan farmasi di India. Hasilnya ialah komitmen afektif berpengaruh positif terhadap keinginan untuk tinggal. Sementara, komitmen kontinuan berkorelasi negatif dengan keinginan untuk tinggal.

- 
- | | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 2 | Maichamapon Chaisuriyathavikun dan Prattana Punnakitikashem (2015) | A Study of Organizational Commitment and Intention to Stay in Gold Retailer Business | Commitment Organizational, Renumeration dan Reward, Co_worker Support, Job Satisfaction, Supervisor Support, and Intention to Stay | Penelitian dilakukan di unit usaha penjualan emas di Thailand. Hasilnya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif kepada keputusan untuk tinggal jika faktor kepuasan kerja, dukungan rekan kerja dan supervisor dapat terpenuhi |
| 3 | Lorraine Elizabeth Anderson (2015) | Relationship Between Leadership, Organizational Commitment, and Intent to Stay Among Junior Executives | Leadership, Organizational Commitment, and Intent to Stay | Penelitian dilakukan di antara 147 eksekutif muda di Amerika Serikat. Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan untuk tinggal. |
| 4 | Aiemman A. Al-Omari, A.M. Qablan, dan Samer M. Khasawneh (2008) | Faculty Members' Intentions to Stay in Jordanian Public Universities | Structural Variables, Psychological Variables, Environmental Variables, Demographic Variables and intent to stay | Penelitian dilakukan terhadap 150 para dosen di Universitas Hasemite, Jordania. Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap keinginan untuk tinggal |
| 5 | Nadia Bouarif (2015) | Predicting Organizational Commitment: The Role of religiosity and Ethical Ideology | Religiosity, Ethical Ideology, and Organizational Commitment | Kajian kepustakaan dengan konteks Maroko ini menyatakan bahwa religiusitas dan etika ideologi berpengaruh terhadap komitmen afektif, tetapi sangat tergantung dari faktor organisasi. |
| 6 | Imam Ghozali (2002) | Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas | Religiusitas, Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas | Penelitian dilakukan terhadap 649 responden di Indonesia. Hasilnya menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan kerja |



7	Armenio Rego dan Miguel Pina e Cunha (2008)	Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study	Workplace Spirituality and Organizational Commitment	Penelitian dilakukan terhadap 361 orang dari 154 organisasi di Portugal. Hasilnya ialah spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif.
8	Seth Ayim Gyekye dan Mohammad Haybatollahi (2012)	Workers' Religious Affiliations and Organizational Behaviour: An Exploratory Study	Religiosity, Social Behaviour and Organizational Behaviour	Penelitian dilakukan 320 responden di Ghana. Hasilnya menyatakan bahwa afiliasi agama tidak menjadi pertimbangan utama dalam perilaku sosial dan organisasional.
9	Narehan Hassan, Azlyantiny Mohammad, Feridah Mohd, Abdul Aziz Rozilah dan Sharifah Ali (2015)	Religiosity Perceptions and Employee Turnover Intention in Malaysia	Religiosity and turnover	Penelitian dilakukan terhadap 125 responden di Malaysia. Hasilnya menyatakan bahwa religiusitas, khususnya dalam bentuk panggilan religius, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover</i> .
10	Teck-Chai Lau, Kum-Lung Choe dan Luen-Peng Tan (2013)	The Moderating Effect of religiosity in the Relationship between Money Ethics and Tax Evasion	Religiosity, Money Ethics and Tax Evasion	Penelitian dilakukan terhadap 400 responden di Malaysia. Hasilnya, religiusitas intrinsik memoderasi hubungan <i>money ethics</i> dan <i>tax evasion</i> . Sementara, religiusitas ekstrinsik tidak memoderasi hubungan keduanya

Dari analisis di atas, komitmen organisasi dan keinginan untuk tinggal mempunyai hubungan kausal secara positif dan signifikan. Demikian pula, religiusitas berpengaruh secara positif terhadap pembentukan komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif. Sementara itu, hubungan antara religiusitas dan keinginan untuk tinggal tidak ada.

Berdasarkan korelasi ketiga variabel dari penelitian terdahulu tersebut, maka konstruksi teoritis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi afektif menjadi pilihan untuk variabel independen karena komitmen ini merupakan jenis komitmen organisasi yang diidealkan untuk dimiliki setiap tenaga kerja dalam organisasi. Karakternya juga mencerminkan nilai-nilai yang dipengaruhi oleh religiusitas.
2. Keinginan untuk tinggal merupakan variabel dependen karena ini menjadi tujuan yang diharapkan organisasi terhadap tenaga kerjanya. Komitmen organisasi afektif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keinginan untuk tinggal.
3. Religiusitas merupakan variabel moderator yang memoderasi hubungan komitmen organisasi afektif dan keinginan untuk tinggal. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran religiusitas Allport dan Ross (1967) yang terdiri dari religiusitas intrinsik dan religiusitas ekstrinsik.

B. Keinginan Untuk Tinggal

Keinginan untuk tinggal merupakan istilah organisasional yang merujuk pada rencana untuk tetap berada dan mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Hal utama dari istilah ini ialah kata “keinginan” atau “intensi” yang mencerminkan suatu disposisi psikologis untuk suatu perilaku yang

direncanakan (Ajzen, 1991). Maka, dalam bagian ini, dipaparkan konsep, pemahaman dan faktor-faktor yang menentukan keputusan untuk tinggal.

1. Konsep Keinginan untuk tinggal

Keinginan untuk tinggal dalam konteks organisasi berarti intensi seseorang untuk tetap berada dalam keanggotaan suatu organisasi untuk jangka waktu yang panjang (Mustapha *et al*, 2010; Johari, *et al*, 2012). Dalam kajian Markowitz (2012), keinginan untuk tinggal mencerminkan suatu proses psikologis seseorang dan merujuk pada tingkat kemungkinan perencanaan untuk tetap tinggal bersama organisasi (Kim *et al*, 1996; Al-Omari *et al*, 2008). McCloskey & McCain (1987) mengartikannya sebagai keinginan seseorang untuk bertahan pada pekerjaan yang sedang ditekuninya. Ini berarti sebagai intensi pekerja untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Kovner *et al* (2009) merujuknya sebagai suatu bentuk komitmen pekerja untuk meneruskan keanggotaannya pada organisasi yang sama. Penelitian Garber (2002) dan Anderson (2015) menempatkannya dalam konteks hubungan kerja antara pekerja dan organisasi di mana pekerja menunjukkan keinginan untuk tetap terikat pada organisasi.

Berangkat dari kajian tersebut, keinginan untuk tinggal mencerminkan suatu disposisi psikologis yang berasal dari suatu proses evaluasi atas keberadaan seseorang dalam organisasi untuk menentukan suatu pilihan bagi masa depannya. Pilihan tersebut ialah tetap menjadi bagian keanggotaan dari organisasi, namun masih dikontemplasikan dan belum berujud suatu tindakan konkret (Garber, 2002; Chawla, 2005; Anderson, 2015). Pemahaman ini penting sebagai “masukan” bagi organisasi untuk mengakomodasi dan memfasilitasi intensi tersebut menjadi suatu

kenyataan dan tindakan konkret. Intensi dapat diprediksi, sehingga aktualisasinya juga dapat diprediksi secara akurat oleh organisasi (Ajzen, 1991).

Penelitian Musthapa *et al* (2010) dan Eketu dan Ogbu (2015) menyatakan bahwa keinginan untuk tinggal dapat dipahami melalui pendekatan *The Social Exchange Theory*. Teori ini, yang diprakarsai oleh Thibaut dan Kelley (1959) dan Blau (1964), menjelaskan tentang hubungan antar pihak (individu) yang didasari oleh pertukaran timbal balik, keuntungan dan kerugiannya, untuk mencapai suatu kesetaraan bersama (Cropanzano dan Mitchell, 2005; Wikhamn dan Hall, 2012). Menurut Amal (2013), terdapat 3 asumsi pokok dalam teori ini, yakni 1) perilaku sosial adalah suatu rangkaian pertukaran, 2) individu-individu senantiasa berusaha untuk memaksimalkan keuntungan (*reward*) dan meminimalkan biaya (*cost*) atau resiko, 3) ketika individu-individu menerima sesuatu yang mendatangkan keuntungan (*reward*) dari orang lain, maka mereka merasa berkewajiban untuk membalasnya.

Dari perspektif teori di atas, dalam konteks hubungan kerja, komitmen dan loyalitas merupakan wujud dari suatu hubungan timbal balik tersebut. Mossholder, Settoon dan Henagan (2005), dalam Musthapa *et al* (2010), menyatakan bahwa loyalitas menunjukkan suatu perilaku organisasional yang positif dan sesuai dengan harapan organisasi sebagai bentuk “balasan” atas dukungan organisasional yang diterimanya. Coyle-Shapiro dan Kessler (2000) mengungkapkan bahwa *The Social Exchange Theory* mencerminkan suatu kontrak psikologi (*psychological contract*) yang menuntut pemenuhan atas apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing pihak.

2. Model Berkaitan Keinginan untuk Tinggal

Keinginan untuk tinggal merupakan suatu fenomena yang dinamis dan selalu mengalami “pembaharuan” setiap waktu. Berbagai faktor dapat menyebabkan seorang pekerja mempertanyakan keberadaan dirinya di dalam organisasi. Proses pencarian jawab tersebut juga tidak mudah, dan sesuai dengan *the theory of planned behavior*, semuanya harus berproses melalui rasionalisasi yang komprehensif untuk mencapai suatu keputusan yang dapat dipertanggungjawabkan.

March dan Simon (1958), dalam Long *et al* (2012), memperkenalkan konsep *the organization equilibrium* untuk menjelaskan bahwa seorang pekerja akan tetap berada dalam organisasi jika ia berada dalam “keputusan untuk berpartisipasi” (*decision to participate*). Keputusan ini mencerminkan interaksi antara pekerja dan organisasi dengan menekankan motivasi pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas organisasionalnya (Tosi, 2008). Untuk mencapai tahap tersebut, pekerja perlu diberikan stimuli dan kompensasi atas partisipasi dan kontribusinya terhadap organisasi. Jika stimuli dan kompensasi tersebut seimbang, bahkan melampaui harapannya, maka pekerja akan tetap berada dalam organisasi.

Porter dan Steers (1973), dalam Long *et al* (2012), mengembangkan teori *the met-expectations* untuk menjelaskan bahwa pekerja akan tetap setia terhadap organisasi jika harapan dan pengalaman dalam pekerjaan dan organisasi memenuhi dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Di saat seorang pekerja memasuki dunia kerja, ia tentu mempunyai harapan tertentu, dan pemenuhan harapan tersebut dapat berupa pengalaman positif atau negatif yang sangat

tergantung dengan apa yang dihadapi dalam dunia kerja tersebut. Jika pekerjaan itu sesuai dengan harapannya, maka ia akan terus berkarir dalam organisasi tersebut. Harapan tersebut dapat berupa kompensasi, promosi, supervisi dan relasi rekan sekerja.

Mobley (1977), dalam Long *et al* (2012), mengembangkan suatu model *the employee turnover decision process*, suatu proses yang digunakan seseorang untuk sampai kepada keputusan meninggalkan atau tetap bersama organisasi. Proses ini diawali dengan evaluasi atas pekerjaan sekarang, kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja, berpikir untuk meninggalkan pekerjaan, mempertimbangkan resiko yang harus ditanggung, mencari pekerjaan alternatif, mengevaluasi pekerjaan alternatif, membandingkan pekerjaan yang sekarang dan alternatif, membuat intensi dan keputusan meninggalkan atau tetap dengan pekerjaan sekarang dan organisasi. Jika dalam proses reflektif ini seseorang berkesimpulan bahwa pekerjaan masih memberikan kondisi yang lebih baik dari alternatif pilihan yang tersedia, maka ia memutuskan untuk tetap berada dalam organisasi.

Sheridan dan Abelson (1983), dalam Long *et al* (2012), mengembangkan *the cusp catastrophe model* untuk mengkaji hubungan linear antara kepuasan kerja, ketegangan kerja, komitmen organisasi dan *turnover*. Konsep ini berfokus pada dampak dari pengalaman pekerja atas keputusan-keputusan yang dibuatnya selama masa kerja, terutama saat *retention* dan *termination*. Jika keputusan dan implementasinya tidak menimbulkan ketegangan atau konflik antara pekerja dan organisasi, maka pekerja akan tetap menjadi bagian organisasi.

Beberapa model tersebut menjelaskan bahwa keinginan untuk tinggal merupakan suatu proses berkelanjutan yang bersifat reflektif, komprehensif dan dinamis. Berbagai faktor eksternal dan internal menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan tersebut, sekaligus mencerminkan perhitungan-perhitungan yang saling menguntungkan para pihak.

3. Konteks Keinginan untuk Tinggal

Keinginan untuk tinggal selalu ditempatkan dalam konteks *turnover*, sehingga is dibandingkan dengan *intention to leave*. Keduanya diibaratkan sebagai 2 sisi dalam mata uang logam, di mana predikatornya adalah sama untuk masing-masing pihak. Hal ini disebabkan karena dampak *turnover* sangatlah signifikan untuk organisasi. Kehilangan tenaga kerja berpengaruh sangat besar dan merugikan secara finansial, waktu dan moral kerja.

Menurut Cascio (2013), biaya yang harus dikeluarkan organisasi ketika terjadi *turnover* ialah biaya pemutusan kerja (*separation costs*), biaya pergantian (*replacement costs*), biaya pelatihan (*training costs*), biaya kerugian produktifitas (*the costs of lost productivity*) dan biaya kerugian bisnis (*the costs of lost business*). Biaya-biaya ini menjadi lebih tinggi jika yang keluar adalah tenaga kerja andal, berkualitas dan berkompeten yang mempunyai peran signifikan dalam organisasi. Ini bukan saja menyangkut biaya, tetapi kesinambungan kinerja organisasi akan terganggu. Dampaknya tidak hanya bagi internal organisasi, tetapi juga menyangkut para pihak eksternal yang bersentuhan langsung dengan manfaat keberadaan dan produktifitas organisasi.

Selain itu, organisasi harus melakukan suatu restrukturisasi ulang untuk mengisi lowongan yang ditinggalkan; sementara, pada saat yang sama, bisnis harus tetap berjalan (Sanjeevkumar, 2012). Organisasi telah mengeluarkan biaya untuk melakukan pelatihan demi peningkatan kompetensi dan pengalaman kerja, dan biaya yang sama juga akan dikeluarkan untuk perekrutan dan pelatihan tenaga kerja yang baru (Johari *et al*, 2012; Cascio, 2013; Ghosh *et al*, 2013). Moral kerja juga terganggu, tekanan kerja meningkat di kalangan pekerja yang tetap berada di organisasi (Sanjeevkumar, 2012). Dengan demikian, *turnover* tidak hanya menyebabkan suatu kerugian finansial, tetapi juga non-finansial. Bahkan, dampaknya bukan saja dialami oleh organisasi, tetapi pekerja sendiri mengalami kerugian seperti jenjang karir, senioritas, pengalaman kerja, proses adaptasi, dan ketidakpastian.

Dalam *turnover*, ada 2 aspek dilihat, yakni fungsional dan disfungsional. *Turnover* fungsional terjadi dengan adanya ide-ide baru, inovatif, efisiensi, restrukturisasi bagian-bagian yang tidak dibutuhkan dan tidak berkinerja sesuai dengan harapan. Sementara, *turnover* disfungsional berarti kehilangan tenaga kerja yang berkualitas, andal dan kompeten, dengan resiko dan biaya yang harus dikeluarkan organisasi atas kehilangan tersebut (Ghosh *et al*, 2013).

Itulah sebabnya, untuk menghindari *turnover*, organisasi harus mampu menciptakan program dan iklim kerja yang mendukung pekerja untuk tetap berada dalam keanggotaannya. Menurut Ans *et al* (2003), dalam Eketu dan Ogbu (2015), keputusan pekerja untuk tetap berada dalam organisasi menimbulkan berbagai dampak positif bagi organisasi, terutama dalam lingkungan kerja, suasana sosial,

keseimbangan hidup dan kerja serta jenjang karier. Moral kerja dan iklim sosial di tempat kerja juga dapat terjaga dengan baik. Kestinambungan dan kepastian produktifitas organisasi tetap terjaga untuk mencapai tujuan-tujuan obyektifnya.

4. Faktor-Faktor Keinginan untuk Tinggal

Kajian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan untuk tinggal telah banyak dilakukan dan sering dikaitkan dengan *turnover*. Dalam hal ini, menurut Garber (2003) faktor-faktor tersebut bermuara pada tiga hal utama dalam dunia kerja, yakni kebijakan organisasi, karakteristik pasar tenaga kerja, dan persepsi pekerja. Ghosh *et al* (2011) mengklasifikannya dalam dimensi organisasi, lingkungan kerja, pekerja dan pribadi.

Penelitian yang dilakukan G. Chen *et al* (2011), Lopez *et al* (2014) dan Salazar (2011), dalam Anderson (2015), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor pemicu terhadap keputusan keinginan untuk tinggal atau *intention to leave*. Walaupun kepuasan kerja tidak menjadi faktor utama, tetapi pengaruh untuk memunculkan intensi *turnover* sangatlah signifikan.

Smart (1990), dalam Markowitz (2012), mengidentifikasi beberapa prediktor keinginan untuk tinggal di institusi pendidikan universitas, yakni kepuasan organisasional, kepuasan kerja, dan karakteristik individu dan demografi.

Kumar dan Govindarajo (2014), yang melakukan penelitian di bidang industri manufaktur, menyebutkan faktor-faktor penentu keinginan untuk tinggal, seperti penghargaan (*reward*), keadilan di tempat kerja, etika dan kepantasan relasi kerja, hubungan dengan pihak manajemen, dukungan manajemen, supervisi,

kepuasan kerja, sosialisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, karir kerja, beban kerja, peraturan dan prosedur, kenyamanan dan keamanan kerja, fasilitas kesehatan, jaminan sosial, pelatihan dan pengembangan, dan lokasi tempat kerja.

Shaw *et al* (1998), dalam Sanjeevkumar (2012), menyatakan bahwa jaminan finansial menjadi salah satu alasan utama keinginan untuk tinggal. Hal ini disebabkan karena keinginan untuk tinggal merupakan hasil “transaksi” waktu, energi, kompetensi dan intelektual untuk memperoleh penghargaan dan kepantasan finansial.

Shanker (2013) mengkaji hubungan antara komitmen organisasi dengan keinginan untuk tinggal di perusahaan IT dan farmasi di India. Hasil kajiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi, desain pekerjaan, kepemimpinan, kontrol, dan ketersediaan alternatif kerja. Jika faktor-faktor tersebut dapat diidentifikasi, maka organisasi akan mendapatkan pekerja yang berkomitmen dan mempunyai keinginan untuk tinggal untuk jangka panjang di perusahaan.

Al-Omari *et al* (2008) meneliti pengaruh variabel struktural (otonomi, komunikasi, keadilan konflik dan beban kerja), psikologi (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) dan lingkungan (kesempatan kerja) terhadap keinginan untuk tinggal bagi para pengampu di universitas negeri di Yordania. Hasil menunjukkan bahwa otonomi, komunikasi, keadilan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap keinginan untuk tinggal.

Sementara itu, Sanjeevkumar (2012) meneliti praktek HRM, yakni kompensasi, keseimbangan kerja, komitmen organisasi, karir dan dukungan

supervisi, dalam kaitannya dengan keinginan untuk tinggal di perusahaan-perusahaan publik di Kedah, Malaysia. Hasilnya menyatakan bahwa kelima komponen HRM tersebut mempunyai korelasi yang positif dengan keinginan untuk tinggal para pekerja.

Hausknecht *et al* (2009), dalam Anderson (2015), melalui penelitian terhadap 24.829 pekerja hotel di China, menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap keputusan untuk keinginan untuk tinggal. Demikian pula, penelitian van Dyk & Coetzee (2012) terhadap 206 pekerja di perusahaan IT di Afrika Selatan mengungkapkan pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk tinggal. Komitmen organisasi menjadi salah satu alasan yang berperan dalam pengambilan keputusan untuk tetap berada di perusahaan.

C. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu disposisi psikologis yang merujuk pada sikap dan perilaku untuk loyal dan berdedikasi terhadap organisasi. Dalam bagian ini, peneliti mengkaji definisi, konsep dan faktor-faktor yang menentukan pembentukan komitmen organisasi.

1. Pengertian Komitmen

Komitmen secara etimologis berasal dari kata Bahasa Latin “*committere*,” yang berarti mempercayai, menghubungkan. Dari akar kata ini, komitmen diartikan sebagai suatu perbuatan untuk mempercayai, melakukan sesuatu

kewajiban, dan suatu disposisi keterikatan entah itu secara emosional, intelektual, keyakinan dan hukum (Webster's, 1993)

Komitmen merujuk pada pilihan sikap dedikasi seseorang terhadap sesama, pekerjaan dan organisasi (Tolentino, 2013). Ini mencerminkan sikap seseorang untuk mempertahankan sesuatu yang telah diyakini, dan loyalitas untuk tetap setia bersamanya. Komitmen dipandang sebagai daya pendorong kesuksesan seseorang yang memotivasinya untuk terus berjuang mewujudkan tujuan-tujuan obyektif yang hendak dicapai, tanpa rasa menyerah, bahkan bila ada berbagai tantangan menghadangnya.

2. Konsep Komitmen Organisasi

Dalam konteks organisasi, komitmen diartikan sebagai disposisi psikologis seseorang terhadap pekerjaan dan organisasi di mana ia berada dan bekerja. Menurut kajian Coetzee (2005), Srimulyani (2009) dan Olowookere (2014), komitmen organisasi mencerminkan suatu "*multidimensional psychological attachment*" yang mencirikan hubungan seseorang dengan organisasi dan keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keberadaannya di organisasi tersebut. Hal senada diungkapkan Muthuvelo & Rose (2005) yang menyatakan bahwa 2 dimensi dominan dari komitmen organisasi ialah loyalitas terhadap organisasi dan intensi untuk tetap berada dalam keanggotaan organisasi.

Komitmen organisasi sangat penting untuk memahami perilaku dan efektifitas kinerja individu dan organisasi. Setiap organisasi selalu menginginkan para pekerja yang berkomitmen dan loyalitas karena, hanya dari pekerja demikianlah, organisasi mendapatkan kepastian tentang stabilitas dan kontinuitas

kinerja organisasi. Pemikiran ini diperkuat oleh penelitian Potisarattana (2000) yang menyatakan bahwa organisasi harus melakukan investasi untuk menumbuhkan dan memperkuat komitmen organisasi para pekerjanya. Komitmen organisasi yang positif, seperti keterpihakan, afiliasi, keterikatan dan perilaku yang bertanggungjawab meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi. Lebih lanjut Potisarattana (2000) menyimpulkan sebagai berikut:

In particular, it highlights the increasing realization that organization member's subscription to organizational goals tend to affect their attitudes and intentions regarding the organization and that such attitudes and intentions are crucial elements of organizational survival

Oleh karena itu, komitmen organisasi diartikan sebagai suatu disposisi diri di mana pekerja mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk jangka waktu tertentu (Greenberg & Baron, 2003; Manetje, 2009). Selain berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas, komitmen organisasi juga mencerminkan bentuk keterlibatan dalam organisasi yang bukan hanya diperuntukkan bagi dirinya sendiri demi pemaknaan hidup, tetapi juga untuk kinerja dan produktifitas organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan obyektifnya. Kajian Coetzee (2005) memaparkan bahwa aspek keterlibatan dan pemberian diri dalam organisasi menunjukan suatu tindakan aktif yang lahir dari dalam diri pekerja. Hal ini tidak hanya berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab dalam fungsi struktural organisasi, tetapi kerelaan untuk melakukan sesuatu secara suka rela, di luar batas-batas tugas, kewajiban dan tanggungjawabnya.

Mowday *et al* (1979) menyebutkan bahwa komitmen organisasi sebagai daya kekuatan seseorang dalam mengidentifikasikan diri dan berpartisipasi

dalam suatu organisasi. Ini ditandai oleh tiga faktor, yakni 1) keyakinan yang mendalam terhadap nilai dan tujuan organisasi, 2) kemauan untuk melakukan usaha yang keras atas nama organisasi, 3) keinginan yang pasti untuk tetap menjadi anggota organisasi. Pengertian yang senada juga diungkapkan Luthans (2011) dengan menekankan tiga aspek, yakni 1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota bagian dari organisasi, 2) kesediaan untuk mengerahkan tingkat usaha yang tinggi atas nama organisasi, 3) keyakinan yang dalam dan penerimaan nilai-nilai serta tujuan organisasi.

Wiener dan Vardi (1980), dalam Hsu (2002), mendefinisikan komitmen organisasi dalam kaitan dengan internalisasi norma-norma yang menuntut pekerja untuk berperilaku sedemikian rupa sesuai dengan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan suatu keterikatan antara individu dengan organisasi.

Dengan pemikiran tersebut, dalam pandangan Liou (2008), kesuksesan organisasi sangat tergantung dari komitmen dan partisipasi pekerja terhadap organisasi. Pekerja yang mempunyai komitmen tinggi akan mengurangi tingkat *turnover*, biaya produksi, mempromosikan kinerja pekerja dan efisiensi. Meyer dan Allen (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan menjadikan pekerja untuk bekerja lebih keras dalam mencapai tujuan-tujuan obyektif organisasi.

Penelitian Markowitz (2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja, mengurangi absensi dan menyebabkan orang untuk tetap berada di organisasi. Pekerja juga akan melihat dirinya sebagai anggota

organisasi yang sejati, mengadopsi nilai-nilai organisasi dalam diri, dan menjadi lebih toleran terhadap ketidakpuasan dalam kerja. Melalui komitmen organisasi, komunikasi dan relasi yang kondusif, entah antar pekerja dari berbagai lini maupun dengan pimpinan atau supervisi, dapat tercipta dengan sehat, terutama ketika terjadi ketidakbahagiaan dan ketidakpuasan. Komunikasi yang positif mewujudkan suatu kesadaran bahwa pekerja menilai dirinya dihargai keberadaannya oleh organisasi.

3. Pendekatan Pemahaman Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sebuah konsep multidimensional yang dapat didekati dari berbagai aspek. Dari literatur penelitian klasik, komitmen organisasi dapat dipahami melalui 4 pendekatan teoritis (Scholl, 1998; Suliman & Iles, 2000; Portisarattana, 2000; Hsu, 2002; Coetzee, 2005; Manetje, 2009; Srimulyani, 2009; Shanker, 2012), yakni:

- a. *The Attitudinal Approach*: Konsep ini mendasarkan diri pada pemahaman bahwa komitmen ialah keterikatan kepada organisasi melalui suatu identifikasi dan keterlibatan terhadap organisasi dengan cirinya intensi. Hal ini menyebabkan terjadinya rasa memiliki, kesesuaian dengan nilai-nilai, loyalitas dan partisipatif.
- b. *The Behavioural Approach*: Konsep ini memandang komitmen berkaitan dengan "investasi" yang telah ditanamkan oleh organisasi terhadap dirinya.

- c. *The Normative Approach*: Konsep ini menyatakan bahwa keserasian antara tujuan dan nilai dari pekerja sama dengan tujuan organisasi yang membuatnya merasa berkewajiban untuk mentaati organisasi.
- d. *The Multidimensional Approach*: Konsep ini mengungkapkan bahwa komitmen tidak hanya persoalan kelekatan emosional, biaya dan kewajiban moral, tetapi merupakan satu kesatuan dari semuanya.

Penelitian Coyle-Shapiro (2008) dan Collins (2011) menelaah pendekatan lain dengan mengartikan komitmen organisasi sebagai “*psychological contracts*.” Dengan mengikuti pendapat Levinson (1962), Coyle-Shapiro (2008) memahaminya dalam kerangka pengertian tentang hubungan timbal balik antara pekerja dan organisasi yang ditandai dengan harapan dari para pihak. Harapan tersebut dapat muncul dari motif yang tidak disadari, dan para pihak harus dapat mengakomodasi dan memenuhinya secara adil. Para pihak berhak untuk menerima dan berkewajiban untuk memberi atas kontribusinya masing-masing.

Pemikiran konsep “*psychological contracts*” juga dapat ditelaah dari pemikiran Barnard-Simon (1958), dalam Coyle-Shapiro (2008), tentang *the theory of organizational equilibrium* yang menyatakan bahwa partisipasi keberlanjutan pekerja tergantung dari imbalan balik yang diterima dari organisasi tersebut. Hubungan timbal balik ini mengungkapkan kemauan organisasi untuk memberikan kompensasi dan keamanan kerja yang akan diimbangi dengan komitmen para pekerja untuk berkinerja secara optimal. Ini mencerminkan penghormatan terhadap hak dan kewajiban dari pekerja dan organisasi di mana

pekerja meyakini diri diperlakukan secara adil di saat memberikan talenta dan dedikasinya terhadap pekerjaan (Collins, 2011).

Pendekatan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi lahir dari suatu hubungan timbal balik yang saling menguntungkan dan adil dalam hak dan kewajiban pekerja dan organisasi.

4. Komponen Komitmen Organisasi

The multidimensional model yang dikembangkan oleh Meyer & Allen (2004) mencirikan suatu pemahaman yang komprehensif dan integratif tentang komitmen organisasi. Persoalan komitmen organisasi tidak hanya pada aspek *attitude, behavioural* dan *normative*, tetapi lebih merupakan satu kesatuan yang membentuk komitmen sebagai suatu keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (McMahon, 2007).

Dalam *The Three Component Model (TCM)*, Meyer & Allen (2004) menyebutkan bahwa komitmen organisasi mewujudkan dalam tiga bentuk, yakni *desire-based (affective commitment)*, *obligation-based (normative commitment)* dan *cost-based (continuance commitment)*. Meyer & Allen (2004) menyatakan sebagai berikut:

Employees with a strong affective commitment stay because they want to, those with strong normative commitment stay because they feel they ought to, and those with strong continuance commitment stay because they have to do so.

Komitmen afektif (*affective commitment*), yang seringkali disebut dengan *attitudinal commitment* (Collins, 2011), mencerminkan perasaan positif terhadap organisasi. Komitmen ini lahir melalui proses identifikasi di mana ada kesesuaian nilai dan prinsip antara dirinya dengan organisasi. Mengutip pendapat Porter *et*

al(1974), dalam Manetje (2009) dan Collins (2011), komitmen afektif bercirikan sebagai berikut: 1) keyakinan yang kuat dan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, 2) kemauan yang besar untuk melakukan usaha-usaha atas nama organisasi, 3) keinginan yang kuat untuk tetap bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Komitmen afektif merupakan suatu pilihan ideal yang mengarah kepada keputusan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Jaros, 1997). Hal ini tidak terlepas dari faktor-faktor yang dialami pekerja, seperti pengalaman kerja, karakteristik pribadi, karakteristik struktur dan kerja. Pengalaman ini memberikan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan psikologis di mana pekerja merasa nyaman berada dalam organisasi, sehingga ia berkeinginan untuk tetap berada di organisasi. (Collins, 2011; Tolentino, 2013).

Komitmen normatif, di lain pihak, didasarkan pada suatu kewajiban di mana pekerja merasa harus tetap berada di dalam organisasi. Hal ini sangat berkaitan dengan persepsi kewajibannya terhadap organisasi. Penelitian Collins (2011) menyatakan bahwa komitmen normatif dapat berasal dari rasa hutang budi atas pemberian, investasi dan layanan dari organisasi. Bahkan, kondisi sosial dan pengharapan dari pihak-pihak tertentu dapat membentuk suatu kewajiban moral baginya untuk melakukan suatu balas budi terhadap organisasi. Dengan demikian, komitmen ini lahir dari ketaatan dan kewajiban kepada organisasi sehingga ia harus berada di organisasi tersebut (Coetzee, 2005).

Akhirnya, komitmen kontinuan lahir dari suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus ditanggung pekerja bila ia meninggalkan organisasi.

Pertimbangan ekonomi membuat seseorang harus menghitung kemungkinan berbagai kerugian, seperti kehilangan *income*, *benefit*, mencari pekerjaan dan tempat baru. Bahkan, umur, kualitas kinerja dan kompetensi yang tidak mumpuni juga memengaruhi keputusan untuk harus tetap berada dalam organisasi (Coetzee, 2005; Collins, 2011). Komitmen ini merefleksikan ketidakmampuan dan ketidakberanian pekerja untuk mengambil resiko kerugian yang ditimbulkan atas keputusan meninggalkan organisasi. Akibatnya, sebagaimana diungkapkan dalam penelitian Collins (2011), komitmen kontinuan dapat menyebabkan kualitas kinerja turun dan minimalis, bahkan kadar loyalitas pun dipertanyakan karena semuanya dipertimbangan secara ekonomi.

5. Antecedent Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu proses berkelanjutan yang tidak berhenti pada suatu waktu tertentu, tetapi dapat mengalami perubahan dalam jangka waktu yang lebih panjang (Potisarattana, 2000). Porter *et al*, (1974), dalam Manetje (2009), mengindikasikan 2 faktor yang memengaruhi tingkat kualitas komitmen organisasi, yakni faktor personal dan situasi. Sementara Modway *et al* (1982), dalam Coetzee (2005), membagi faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi dalam 2 kategori, yakni organisasi (*organization-based*) dan anggota (*member-based*).

Mengikuti kajian Van Dyne & Graham (1994), penelitian Coetzee (2005) dan Srimulyani (2009) memetakan tiga faktor utama yang berperan dalam pembentukan dan memengaruhi komitmen organisasi. Ketiga faktor tersebut ialah

personal (*personal characteristic*), situasi (*situasional factors*), dan posisi (*positional factors*).

a. Faktor Personal (*Personal factors*)

Dari studi literatur, faktor personal mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Faktor usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, keterlibatan kerja berkaitan secara positif dengan komitmen (Manetje, 2009). Usia dan masa kerja membuat seseorang merasa keterikatan dengan organisasi. Pendidikan diyakini dapat menentukan derajat komitmen di mana pendidikan yang tinggi dapat menyebabkan rendahnya komitmen karena organisasi mengalami kesulitan untuk mengakomodir tuntutan yang semakin tinggi.

Cotzee (2005) mengungkapkan bahwa keberadaan seseorang dalam organisasi merupakan suatu investasi diri jangka panjang. Waktu yang dihabiskan bersama organisasi, jenjang karir, senioritas dan dana pensiun dapat mempersempit ruang gerak seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan di tempat lain. Ini pula menjadi faktor penentu yang membuatnya untuk tetap berkomitmen terhadap organisasi tersebut.

Disposisi pribadi seperti kebutuhan untuk pencapaian, afiliasi, kemandirian, ethos kerja, karier dan fokus kerja juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen. Interaksi dengan lingkungan kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja, pemenuhan aktualisasi diri, penghargaan diri memnimbulkan sikap positif terhadap kerja. Sikap-sikap positif demikian mengkondisikan komitmen ke tingkat yang lebih dalam (Srimulyani, 2009).

b. Faktor Situasi (*Situational factors*)

Iklim, budaya, *values* dan struktur manajemen organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Iklim organisasi yang sehat menyebabkan seseorang merasa nyaman untuk berkomitmen terhadap organisasi. Nilai-nilai yang diperjuangkan perusahaan (*workplace values*) akan mengikat perilaku kerja dan komitmen untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Manetje, 2009). Dalam hal ini, komitmen pekerja semakin meningkat bilamana organisasi dapat menciptakan keadilan (*organizational justice*), dukungan organisasi (*organizational support*), kejelasan peran dan tanggungjawab pekerja, bebas dari konflik. Fleksibilitas dan penghargaan diri, kesempatan maju, promosi dalam jenjang karir, *fairness* untuk promosi, obyektifitas dalam penilaian kerja sangat memengaruhi komitmen organisasi (Srimulyani, 2009).

Struktur manajemen dan pola pengelolaan organisasi yang menekankan kesediaan, kompetensi, kepercayaan, partisipasi, terbuka mampu meningkatkan tingkat komitmen di mana pekerja dapat berelasi interpersonal (*subordinate-supervisor interpersonal relationship*). Hubungan vertikal antar senioritas dan yunioritas dan struktur organik organisasi menentukan derajat komitmen (Cotzee, 2005)

Dalam penelitian Pierce & Furo, Wetzel & Gallagher, dalam Potisarattana (2000), dimensi kepemilikan *ownership* mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen. Keterlibatan, partisipasi dan rasa memiliki sangat ditentukan oleh komitmen *ownership* tersebut. Kajian Odom *et al* dan Savery, dalam Potisarattana

(2000), menyimpulkan bahwa pekerja di perusahaan swasta mempunyai komitmen yang lebih besar dari pada mereka yang berada di perusahaan umum.

c. Faktor Posisi (*Positional Factors*)

Cotzee (2005) dan Srimulyani (2009) memetakan 2 faktor posisi dalam korelasi dengan komitmen organisasi. Hal pertama ialah *organizational tenure* di mana masa kerja seseorang berpengaruh terhadap pembentukan komitmen. Lama masa kerja seseorang ternyata membuatnya untuk semakin mengenal organisasi secara lebih dalam, sehingga keterikatan emosional menjadi kuat. Pekerja mau melakukan investasi waktu, tenaga, dan kompetensi serta melakukan yang terbaik bagi organisasi. Ini juga mencerminkan reward yang diberikan terhadap organisasi yang telah memberikan kesempatan untuk mengaktualisasikan dirinya secara penuh.

Hal kedua ialah *hierarchial job level* di mana berkaitan dengan status struktural dalam organisasi. Seseorang yang mempunyai status yang tinggi dalam organisasi akan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi.

D. Religiusitas

Religiusitas merupakan hidup keagamaan yang merefleksikan pengejawantahan ajaran dan prinsip agama dalam realitas keseharian. Bagian ini memaparkan pengertian, dimensi, orientasi dan kaitannya dengan perilaku organisasional.

1. Pengertian Religiusitas

Religiusitas berakar pada kata Bahasa Latin “relegare” yang artinya “mengikat secara erat atau ikatan kebersamaan.” Dari akar kata ini, religiusitas dikaitkan dengan komitmen untuk mengikatkan diri pada Tuhan atau berperilaku sesuai dengan perintah Yang Illahi, pengabdian terhadap agama atau kesalehan (Webster’s, 1993).

James (2004) menyatakan bahwa pengalaman beragama adalah berbagai perasaan, tindakan dan pengalaman pribadi manusia sejauh mereka memahami diri sendiri saat berhadapan dengan apa yang dianggap sebagai Yang Illahi. Lebih lanjut James (2004) berpendapat bahwa agama mempunyai peranan sentral dalam menentukan perilaku manusia, dan dorongan beragama pada manusia sama halnya dengan dorongan-dorongan lainnya. Agama merupakan salah satu kebutuhan dasariah manusia sehingga menjadikannya sebagai manusia religius yang bertindak dan berperilaku sesuai dengan ajaran agamanya.

Religiusitas menyimbolkan identifikasi pribadi dan komitmen terhadap nilai-nilai dan prinsip-prinsip agama. Religiusitas merujuk pada seperangkat nilai dan perilaku yang mendasarkan pada ajaran agama. Religiusitas juga dapat diartikan suatu kepercayaan kepada Tuhan yang disertai dengan komitmen untuk mengikuti prinsip-prinsip tertentu yang telah ditetapkan Tuhan (McDaniel dan Burnett, 1990).

2. Dimensi-Dimensi Religiusitas

Glock dan Stark (1965) menyatakan bahwa setiap agama mempunyai cara untuk memanifestasikan ajaran dan prinsip hidup keagamaan. Walaupun setiap

agama mempunyai ungkapan yang berbeda-beda; tetapi, dalam analisis Glock dan Stark (1965), terdapat suatu kesamaan yang dikategorikan dalam dimensi religiusitas. Kategorisasai tersebut terungkap dalam lima dimensi religiusitas, yakni dimensi pengalaman (*experiential*), ritual (*ritualistic*), ideology (*ideological*), pengetahuan (*intellectual*) dan konsekuensi (*consequential*).

Dimensi pengalaman (*experiential*) berfokus pada pengalaman yang dialami secara pribadi di saat berberkomunikasi dengan yang transendental dan yang Ilahi. Komunikasi pribadi tersebut melahirkan berbagai perasaan emosional yang membentuk pengalaman-pengalaman dan keyakinan kepada yang transenden atau yang Ilahi dalam kehidupan manusia. Dimensi ritual (*ritualistic*) berkaitan dengan kepatuhan untuk melakukan kewajiban peribadatan atau upacara-upacara keagamaan yang telah ditentukan. Dimensi ideologis (*ideological*) berhubungan dengan penerimaan dan keyakinan terhadap kebenaran fundamental ajaran-ajaran agama. Ajaran-ajaran tersebut bersifat absolut dan dogmatis untuk diinternalisasikan dalam diri sebagai suatu kebenaran. Dimensi pengetahuan (*intellectual*) merujuk pada tingkat pemahaman seseorang terhadap ajaran-ajaran agamanya. Dimensi konsekuensi (*consequential*) mengungkapkan komitmen seseorang untuk mengimplementasikan ajaran-ajaran agamanya dalam realitas kehidupan pribadi dan sosial.

Lebih lanjut Glock dan Stark (1965) menyatakan bahwa kelima dimensi tersebut membentuk suatu bingkai yang tidak terpisahkan. Sikap dan perilaku dalam dunia sekular hanya dapat diukur sebagai suatu komitmen keagamaan jika didasarkan pada kelima dimensi tersebut. Dimensi pengalaman, ritual, ideologis

dan pengetahuan merefleksikan aspek pribadi sebagai manusia religius, sedangkan dimensi konsekuensi lebih merujuk pada aspek sosial dalam keterkaitan dengan sesama ciptaan (Herde, 2014). Oleh karena itu, kelima dimensi religiusitas tersebut memberikan indikator untuk mengetahui sejauh mana pengaruh religiusitas dalam sikap dan perilaku seseorang (Glock & Stark, 1965).

Sementara, dengan konsep yang sedikit berbeda, Ghazali (2002) menyatakan bahwa religiusitas mempunyai 3 dimensi utama, yakni kepercayaan (*belief*), komitmen (*commitment*) dan perilaku (*behavior*). Menurut Herde (2014), dimensi kepercayaan merujuk pada keyakinan terhadap Tuhan atau yang transenden disertai dengan Kitab Suci yang berisikan dan berinspirasi dari sabda Tuhan. Dimensi komitmen mencerminkan sikap untuk mengikat diri dalam mengikuti kewajiban agama, entah itu di lingkup pribadi maupun sosial. Komitmen ini ditandai dengan kemauan untuk memberikan dan mengorbankan apa yang berharga dalam diri, seperti waktu dan sumber daya lainnya. Dimensi perilaku mengungkapkan tindakan untuk mengaktualisasikan kepercayaan dan komitmen dalam kehidupan pribadi dan sosial.

Melalui pendekatan psikologi sosial, Neyrincket al (2006) membagi tiga komponen utama religiusitas, yakni kognitif (*knowing*), afektif (*feeling*), dan perilaku (*doing*). Komponen kognitif disebut kepercayaan keberagamaan. Komponen afektif merujuk pada perasaan terhadap terhadap agama, obyek atau institusi dan disebut dengan komitmen keberagamaan. Komponen perilaku mengungkapkan suatu tindakan konkret yang keluar dari ajaran dan prinsip agamanya.

Analisis Glock dan Stark (1965), Ghazali (2002), Neyrinck *et al*(2006), dan Herde (2014) di atas mengungkapkan bahwa religiusitas melibatkan keseluruhan dimensi diri manusia. Religiusitas merupakan suatu proses berkelanjutan dalam keharmonisan untuk mewujudkan perilaku yang mencerminkan nilai dan hakekat dari agama itu sendiri.

3. Orientasi Religiusitas

Religiusitas merupakan bagian integral dari jati diri manusia. Namun demikian, pengejawantahan religiusitas terungkap secara berbeda-beda. Menurut Crapps (1993), tidak ada suatu keseragaman dalam sikap dan perilaku seseorang dalam mengaktualisasikan aspek religiusitasnya. Di satu pihak, perilaku dapat mencerminkan kesesuaian dengan nilai-nilai dan prinsip agama; tetapi, di lain pihak, dapat pula melahirkan suatu paradoks.

Agama dapat memengaruhi kepercayaan dan perilaku seseorang bergantung pada tingkat religiusitasnya (Lau *et al*, 2013). Hal ini terjadi karena adanya orientasi hidup keagamaan yang berbeda dalam setiap orang. Dalam konsep Allport dan Ross (1967), orientasi tersebut adalah religiusitas intrinsik dan ekstrinsik (Allport & Ross, 1967; Holdcroft, 2008; Bouarif, 2015, Olowookere, 2014).

Religiusitas ekstrinsik menggambarkan suatu model keterlibatan religius yang ditandai dengan ketertarikan untuk mendapatkan sesuatu dari afiliasi keagamaannya. Menurut Crapps (1993), agama menjadi “agama yang diperalat dan dimanfaatkan.” Agama menjadi alat untuk mencapai tujuan-tujuan ego dirinya, seperti kenyamanan, keamanan, status dan membenaran diri, promosi dan

perbaikan kondisi keuangan (Allport dan Ross, 1967). Sistem nilai agama digunakan untuk tujuan-tujuan tertentu, dan lebih dilihat sebagai media dan kegunaannya. Motivasi beragama bersifat utilitarian dan berpusat pada diri sendiri.

Dalam kajian Buzdar & Ali (2014) disebutkan bahwa ekstrinsik dibagi dalam 2 kategori, yakni personal ekstrinsik dan sosial ekstrinsik. Religiusitas personal ekstrinsik menggunakan agama untuk mencapai penerimaan diri di masyarakat, sedangkan religiusitas sosial eksternal bertujuan untuk memastikan keamanan sosial dan melindungi kepentingan-kepentingan sosialnya. Dengan demikian, orang yang berorientasi religiusitas ekstrinsik mungkin saja rajin beribadah, tetapi tidak berminat untuk membicarakan masalah iman mereka melebihi keuntungan dan manfaat praktis apa yang bisa didapat dalam keberagamaannya (Rosianti & Mangoting, 2014).

Religiusitas intrinsik merujuk pada pemaknaan agama itu sendiri. Dalam bahasa Crapps (1993), agama menjadi “agama yang dihayati.” Iman dipandang bernilai pada dirinya sendiri, yang menuntut keterlibatan dan mengatasi kepentingan diri. Religiusitas menjadi rujukan dan orientasi dalam berperilaku. Motivasi hidup ditemukan dalam agama (Allport dan Ross, 1967). Seseorang menginternalisasikan nilai-nilai dan prinsip-prinsip keagamaan untuk kehidupannya. Segala kebutuhan dan tujuan hidup diakomodasi dan diharmonisasikan dengan nilai-nilai agama. Semuanya mengalir dengan motivasi dan arti. Mereka adalah orang-orang yang beriman sejati yang menjadikan nilai-nilai dan prinsip-prinsip keagamaannya sebagai jalan, kebenaran dan hidup dalam

realitas sehari-hari. Mereka selalu berkomitmen terhadap agamanya tanpa syarat dan membuat keputusan secara independen (Lau *et al*, 2013).

Dalam pandangan McFarland & Warren (1992), religiusitas menjadi daya pendorong dan motivasi berperilaku. Orang yang memiliki religiusitas intrinsik menjadikan agama sebagai motivasi hidup, hidup yang bermoral secara konsisten, bertanggungjawab terhadap sesama dan Tuhan, hidupnya berguna dan selalu mencari kebenaran. Agama dihayati sebagai kebutuhan yang melekat dalam setiap tindakan dan merupakan bagian yang paling hakiki (Rosianti dan Mangoting, 2014).

Orientasi religiusitas ekstrinsik-intrinsik merupakan suatu kesatuan kelanjutan sistem perilaku, kepercayaan dan sistem nilai yang menghantar pada motivasi berperilaku (Daniel, 1980; Crapps, 1993; Ginkel, 2011). Donahue, Hunt dan King, dalam Bouarif (2015), menyatakan bahwa motivasi religius merupakan inti dari dimensi dan orientasi keagamaan yang diimplementasikan dalam realitas kehidupan. Seorang beragama adalah seorang yang berkomitmen terhadap prinsip dan ajaran agamanya, dan berperilaku sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh agamanya (Wach, 1984).

Harmonisasi antara keyakinan dan perbuatan haruslah utuh. Olowookere (2014) menegaskan aspek harmonisasi ini, di mana di dalamnya motivasi religius mendorong seseorang untuk berperilaku sesuai dengan sistem nilai dan aturan agama. Lebih lanjut, religiusitas mencerminkan pentingnya nilai dari suatu agama dan mengungkapkan apa yang menjadi keyakinannya. Perilaku harus bersumber

dari motivasi religius yang benar untuk menghasilkan suatu yang positif. Bouarif (2015) menyatakan sebagai berikut:

Religious motivation is the most fundamental level of religion. It is based on religious beliefs that are the content of what someone believes. It is a set of ideas or ideological commitments, strong opinions, acceptance and confidence in religion.

E. Pengaruh Komitmen Organisasi Afektif Terhadap Keinginan Untuk Tinggal

Komitmen organisasi lahir dari suatu refleksi atas keberadaan pekerja dalam organisasi. Barge & Schlueter (1988) menyebutkan bahwa terdapat 2 pendekatan dalam memahami hakekat komitmen organisasi, yakni melalui perspektif moral dan kalkulasi. Kedua pendekatan ini dapat membantu untuk proses pembentukan komitmen organisasi.

Dari sudut pandang orientasi moral, komitmen organisasi diukur dari tiga aspek, yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Identifikasi mencerminkan penerimaan tujuan, nilai dan obyektifitas organisasi sebagai bagian dari dirinya sendiri. Keterlibatan merupakan kelekatan pekerja terhadap peran kerja dalam organisasi. Loyalitas mengungkapkan hasil evaluasi atas keberadaannya dalam organisasi di mana perasaan, cara berpikir, perilaku dan tindakan menunjukkan kesesuaian dengan organisasi (Olowookere, 2014).

Identifikasi diri tersebut dilakukan melalui proses internalisasi atas karakteristik dan obyektifitas organisasi (Roundy, 2009). Proses ini mengalami perkembangan secara positif ketika seseorang terlibat aktif dalam organisasi, menyadari nilai-nilai dan prinsip-prinsip organisasi dan mencapai kesesuaian diri

dengan organisasi (Rego *et al*, 2008; Luthans, 2011; Collins, 2011). Menurut Cheney (1983), dalam Barge & Schlueter (1988), identifikasi ini merupakan suatu proses komunikasi yang tidak hanya memengaruhi bagaimana pekerja memaknai organisasinya, tetapi juga berkaitan dengan pengambilan keputusan tentang pekerjaannya.

Sementara, dari perspektif kalkulasi dalam *The Social Exchange Theory*, komitmen organisasi mengandaikan adanya suatu proses negosiasi antara individu dengan organisasi untuk menghasilkan suatu keseimbangan positif antara keuntungan dan kerugian dalam hubungan kerja. Semakin positif hasil negosiasi tersebut, semakin besar pula komitmen organisasi yang ditunjukkan kepada organisasi. Investasi yang telah ditanamkan terhadap pekerja juga membuat pekerja semakin loyal untuk tetap berada dalam organisasi. Demikian pula, ketika jumlah alternatif yang tersedia semakin kecil, maka pekerja cenderung untuk tetap komitmen terhadap organisasi (Berg, 2011).

Dari kedua perspektif tersebut, karakteristik utama komitmen organisasi adalah keinginan yang besar untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Porter & Smith, 1970, dalam Barge & Schlueter, 1988; Berg, 2011). Dari pihak pekerja, ini mencerminkan loyalitas untuk tetap berkarir karena berada di tempat yang tepat dalam memenuhi panggilan hidupnya. Sementara, dari pihak organisasi, memiliki pekerja yang berkomitmen merupakan harapan untuk mempertahankan kestabilan kinerja dan kontinuitas produktifitas. Oleh karenanya komitmen organisasi menjadi determinan penting dalam keinginan untuk tinggal (Garber, 2002; Markowitz, 2012).

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan keinginan untuk tinggal (Lum *et al*, 1998; Lu *et al*, 2002; Baruch & Winkelmann-Gleed, 2002). Hausknecht *et al* (2009), dalam Anderson (2015), menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang paling sering disebut sebagai penentu keputusan untuk keinginan untuk tinggal. Lebih lanjut, sebagaimana diungkapkan Yucel (2012), dalam Anderson (2015), ketiga tipe komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap keinginan untuk tinggal, tetapi masing-masing mempunyai derajat dan karakteristik yang berbeda.

Komitmen afektif merupakan komitmen organisasi yang paling diidealkan oleh organisasi. Komitmen ini bertumbuh dari kesadaran diri pekerja untuk mengidentifikasi diri, beradaptasi, menyesuaikan dan melakukan hal-hal yang melebihi tugas dan kewajibannya untuk tetap berada dalam organisasi (Porter *et al*, 1974, dalam Collins, 2011). Demikian pula, komitmen afektif mencerminkan keberhasilan organisasi menciptakan iklim dan kondisi yang kondusif bagi pekerja untuk tetap berafiliasi dengan organisasi. Oleh karena itu, komitmen afektif menjadi faktor yang berpengaruh secara positif terhadap keinginan untuk tinggal.

Atas dasar analisis di atas, hubungan kausal komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif, dan keinginan untuk tinggal ini memunculkan hipotesis sebagai berikut:

- H1. *Komitmen Organisasi Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk tinggal*

F. Religiusitas Intrinsik dan Ekstrinsik Memoderasi Hubungan Komitmen Organisasi Afektif dan Keinginan Untuk Tinggal

Religiusitas merupakan domain karakteristik pribadi yang menjadi bagian integral kedirian manusia (Chusmir dan Koberg, 1988; Holdcroft, 2006; Bouarif, 2015). Melalui anugerah iman dan akal budi, manusia menginternalisasikan keyakinan agama dan mengaktualisasikannya dalam kehidupan konkret (Leahy, 1982). Keutuhan ini menjadikan keyakinan keagamaan sebagai suatu tata nilai, prinsip dan motivasi berperilaku. Oleh karenanya McDaniel dan Burnett (1990) mendefinisikan religiusitas sebagai suatu kepercayaan kepada Tuhan yang disertai dengan komitmen untuk mengikuti prinsip-prinsip and nilai-nilai yang telah ditetapkanNya.

Karena ada dalam tataran nilai dan prinsip berperilaku, religiusitas mempunyai peran penting dalam pembentukan karakter dan perilaku organisasional (Chusmir dan Koberg, 1988; Rego *et al*, 2007; Roundy, 2009; Bouarif, 2015; Olowookere, 2014). Peran tersebut diungkapkan melalui motivasi untuk memaknai perilaku organisasional tidak hanya sebatas pada dimensi kemanusiaan, tetapi “menyempurnakannya” menuju ke suatu nilai “transendental.” Motivasi bekerja tidak semata-mata diukur dari dimensi material saja, tetapi juga berkaitan dengan aspek spiritual (John PaulII, 1981). Protestant Work Ethic, sebagai contohnya, memotivasi orang untuk menjadi pekerja keras, disiplin, produktif, jujur dan tekun sesuai dengan ajaran kristiani. Nilai-nilai keagamaan memengaruhi ethos kerja untuk tidak bersikap minimalis dalam menggapai kesuksesan (Elci *et al*, 2011). Seseorang yang memiliki ethos kerja yang tinggi cenderung untuk bekerja lebih keras dan menjadi lebih rajin dalam

semua aspek dalam karirnya serta menjadi lebih produktif (Sulistyo, 2011). Dengan demikian, religiusitas mendorong orang untuk memberikan dirinya secara total bagi organisasi dengan menjadikan pekerjaan sebagai suatu “misi,” bukan hanya sekedar “pekerjaan,” sehingga membuat dirinya menjadi lebih berkomitmen dan berloyalitas dalam membangun kesuksesan organisasi (Rego *et al*, 2007).

Ntalianis dan Raja (2002), dalam Olowookere (2014), menyatakan bahwa dimensi hidup keagamaan berkaitan dengan perilaku kerja yang positif seperti kerjasama, loyalitas, ketaatan, komitmen, bertanggungjawab dan dedikasi terhadap organisasi. Nilai-nilai perilaku tersebut lahir dari pemaknaan pengalaman keagamaan di mana manusia merefleksikan keberadaan dirinya sebagai makhluk ciptaan Tuhan (Dister, 1985). Sebagai makhluk ciptaan, manusia dituntut untuk menunjukkan totalitas ketaatan dan komitmen memberikan diri kepada Sang Pencipta, memenuhi kehendak-Nya dan berdedikasi kepada-Nya. Demikian pula, berada dan bekerja dalam organisasi dilihat sebagai panggilan dan pilihan hidup yang dituntun Tuhan dan harus disikapi secara positif (John Paul II, 1981; Rego *et al*, 2007; Hassan *et al*, 2015).

Religiusitas ada dan bertumbuh melalui proses sosialisasi dalam keluarga, budaya, dan organisasi (Roundy, 2009; Collins, 2011). Sosialisasi keluarga dan budaya memberikan tekanan yang mengharuskan seseorang untuk bertindak mengikuti norma dan prinsip yang diyakini sebagai yang “benar” dan “secara moral harus ditaati” (Bouarif, 2015). Namun demikian, sebagaimana diungkapkan Crapps (1993), implementasi nilai-nilai keagamaan bersifat subyektif, khas dan

berbeda dari orang satu dengan lainnya. Subyektifitas ini disebabkan karena agama sangat erat kaitannya dengan kepribadian manusia. Menurut Tobroni (2005), dalam Sulisty (2011), dimensi spiritual agama memiliki cakupan kehakikian, keabadian dan merupakan inti kemanusiaan itu sendiri.

Agama berada dalam keadaan “menjadi” yang proses penghayatan nilai-nilainya selalu beriringan dengan perkembangan kepribadian manusia. Itulah sebabnya, dalam perspektif *the theory of basic value* (Schwartz, 2012), religiusitas dapat dipandang sebagai suatu nilai pribadi yang berupa keyakinan mengenai cara berperilaku dan rujukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, mentransendensi tindakan atau situasi tertentu, berperan sebagai prinsip untuk membimbing pada pemilihan atau evaluasi perilaku. Menurut Martin (1976) dan Rokeach (1968), dalam Ghozali (2002), religiusitas menjadi bagian dari identitas diri seseorang (*personality*). *Personality* dan nilai pada gilirannya menjadi faktor penting untuk menentukan perilaku di dalam organisasi.

Namun demikian implementasi nilai-nilai keagamaan sering ada dalam benturan antara “apa yang seharusnya” dan “apa yang menjadi realisasinya,” antara “apa yang bersifat idealis” dan “yang bersifat pragmatis.” Allport & Ross (1967) menyebutkan bahwa realitas tersebut tergantung dari tingkat kematangan penghayatan dan orientasi hidup keagamaannya (Burris, 1999, Neyrincket al, 2006; Holdcroft, 2006; Bouarif, 2015). Dengan kata lain, agama dapat memengaruhi kepercayaan dan perilaku seseorang bergantung pada level religiusitasnya (Lau et al, 2013).

Daniel (1980) mengkaji konsep Allport dan Ross (1967) tentang orientasi keagamaan dalam kaitannya dengan perilaku manusia. Orientasi intrinsik dan ekstrinsik merupakan kesatuan sistem perilaku, keyakinan, sistem nilai yang menghantar pada motivasi berperilaku. Dalam orientasi intrinsik, agama menjadi motivasi utama (*master motive*) dalam berperilaku; sementara, dalam orientasi ekstrinsik, agama menjadi subordinasi yang tunduk pada kepentingan diri. Burris (1999) menelaah lebih lanjut dalam kaitannya dengan komitmen. Ia menyatakan bahwa jika orientasi intrinsik mengukur agama sebagai motivasi utama, maka itu berkorelasi positif dengan komitmen; sebaliknya, jika orientasi ekstrinsik mengesampingkan agama sebagai daya pendorong motivasi, maka itu berkorelasi negatif terhadap komitmen. Hal ini sesuai dengan penelitian Lau *et al* (2013) yang menyatakan bahwa orientasi ekstrinsik adalah prediktor lemah bagi kehidupan positif, bahkan cenderung berpengaruh secara negatif.

Dari analisis di atas, orientasi hidup keagamaan dapat memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan keinginan untuk tinggal. Oleh karena itu, hipotesis yang dapat dimunculkan ialah sebagai berikut:

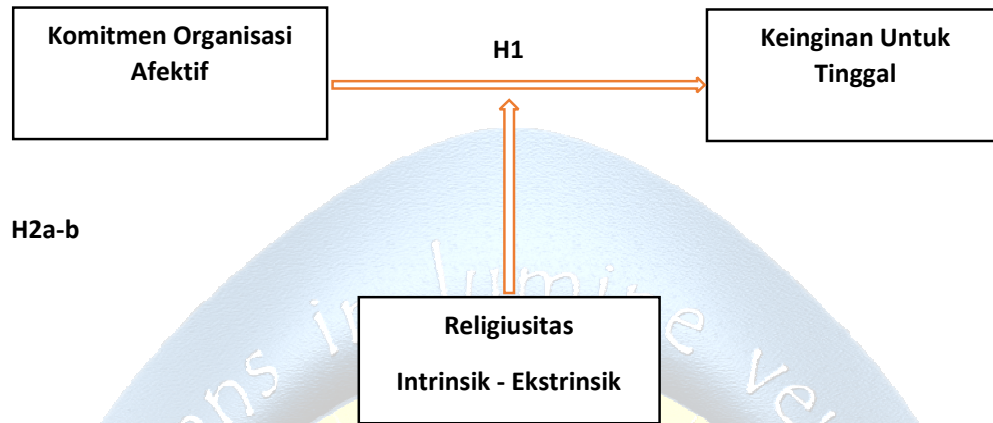
H2a: *Religiusitas intrinsik memoderasi hubungan komitmen organisasi afektif dan keinginan untuk tinggal*

H2b: *Religiusitas ekstrinsik memoderasi hubungan komitmen organisasi afektif dan keinginan untuk tinggal*

G. Kerangka Penelitian

Berikut adalah gambar tentang alur penelitian yang dapat diringkas sebagai berikut:

Gambar 2.2. Skema Kerangka Penelitian



H. Ringkasan

Keinginan untuk tinggal merupakan faktor penting bagi keberlangsungan suatu organisasi. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan, sehingga organisasi harus dapat menciptakan iklim yang memotivasi, meningkatkan dan menjaga kualitas komitmen organisasi tenaga kerjanya. Memiliki tenaga kerja yang berkomitmen merupakan harapan organisasi untuk menjaga kesinambungan kinerjanya. Namun demikian, dalam tataran hakekat diri sebagai manusia beragama, religiusitas dapat memoderasi hubungan komitmen organisasi dengan keinginan untuk tinggal. Orientasi religiusitas intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh dalam memotivasi perilaku organisasional.